ARBEITSVERTRAG

Zwischen

Premium Dining & Bars GmbH
Nürnberger Str. 11
04103 Leipzig
Deutschland
- im Folgenden: Arbeitgeber –

und

Oleksandr Skrypnyk,
04552 Borna
Witznitzer Werkstr 16

- im Folgenden: Arbeitnehmer –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am **01.09.2025**. Es wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine Kündigung vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.

§ 2 Probezeit

Die ersten **3 Monate** gelten als Probezeit.
In dieser Zeit arbeitet der Arbeitnehmer auf **Stundenbasis flexibel**, wobei die Vergütung nach **tatsächlicher Arbeitszeit zum jeweils gültigen Mindestlohn (derzeit 12,82 €/h)** erfolgt.
Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

§ 3 Gegenstand der Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als Helfer im **Bereich Küche (Koh)** eingestellt.

§ 4 Versetzung

Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer auf eine gleich- oder höherwertige Stelle zu versetzen, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht und zu keiner Änderung des Gehalts führt.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Während der Probezeit erfolgt die Beschäftigung **flexibel nach Vereinbarung und tatsächlichem Bedarf**.
Ab dem Ende der Probezeit beträgt die regelmäßige monatliche Arbeitszeit 160 Stunden.

Die Arbeitszeit wird mittels Zeiterfassung dokumentiert. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Beginn und Ende seiner Arbeitszeit ordnungsgemäß zu erfassen.

(2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Pausen bestimmen sich nach den betrieblichen Erfordernissen und werden vom Arbeitgeber bestimmt.

(3) Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit anordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall im Sinne des § 96 SGB III vorliegt und dieser der Agentur für Arbeit angezeigt wird. Er ist verpflichtet, bei Bedarf auf Anordnung des Arbeitgebers in gesetzlich zulässigem Umfang Überstunden zu leisten.

(4) Der Arbeitnehmer ist außerdem verpflichtet, Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst in dem gesetzlich zulässigen Umfang zu leisten.

(5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, flexible Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel ein Arbeitszeitkonto einzuführen.

§ 6 Vergütung, Sonderzahlungen

(1) Während der Probezeit erhält der Arbeitnehmer eine Vergütung **auf Stundenbasis in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns (12,82 €/h)** entsprechend der geleisteten Arbeitsstunden. Ändert sich der gesetzliche Mindestlohn, passt sich die Vergütung entsprechend automatisch an.

Ab dem Ende der Probezeit erhält der Arbeitnehmer ein monatliches Bruttogehalt von 2051,20 EUR
(für 160 Stunden × 12,82 €/h).

(2) Die Vergütung ist jeweils zum 1. des Folgemonats bargeldlos zu zahlen.

§ 7 Gehaltspfändung oder Abtretung

Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers verpfänden oder abtreten.

§ 8 Arbeitsverhinderung / Entgeltfortzahlung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als mitgeteilt und in der Bescheinigung angegeben, ist er verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.

(2) Die Entgeltfortzahlung richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.

(3) Im Falle einer Kur oder eines Heilverfahrens ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Bewilligung vorzulegen und den Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen. Die Bescheinigung über die Bewilligung muss Angaben über die voraussichtliche Dauer der Kur enthalten. Dauert die Kur länger als in der Bescheinigung angeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine weitere entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

§ 9 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 10 Arbeitstagen.

(2) Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaub erfüllt.

(3) Ist der Urlaub bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllt, soll der Arbeitnehmer, soweit dies betrieblich möglich ist, den Urlaub während der Kündigungsfrist nehmen. Soweit die Kündigungsfrist nicht zur Erfüllung des gesamten Anspruches ausreicht, ist der Urlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen abzugelten.

(4) Bei Ein- oder Austritt im Laufe eines Kalenderjahres besteht ein zeitanteiliger Urlaubsanspruch, soweit die zwingenden Mindestbestimmungen des BUrlG nicht unterschritten werden.

(5) Beginnt das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr, so besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Weigert sich der Arbeitnehmer seine Urlaubsbescheinigung aus dem früheren Arbeitsverhältnis vorzulegen, so kann der Arbeitgeber die Erfüllung des bei ihm entstehenden Urlaubsanspruchs mit der Begründung verweigern, der Arbeitnehmer habe bereits den vollen Urlaub für das Kalenderjahr erhalten.

§ 10 Ausschluss des § 616 BGB

Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei vorübergehender Verhinderung im Sinne des § 616 BGB besteht nicht. Dies gilt insbesondere auch für kurzzeitige Arbeitsverhinderungen nach§ 2 Pflegezeitgesetz.

§ 11 Eigengeschäfte und Nebentätigkeit

(1) Entgeltliche wie unentgeltliche Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.

(2) Veröffentlichungen und Vorträge, die den Tätigkeitsbereichen der Gesellschaft betreffen, bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers.

(3) Eine erteilte Zustimmung des Arbeitgebers kann unter Beachtung etwaiger vom Arbeitnehmer zu beachtende Kündigungsfristen jederzeit widerrufen werden.

(4) Geschenke oder sonstige Vorteile von Personen oder Firmen, die mit der Gesellschaft in Geschäftsverbindung stehen oder eine solche Verbindung anstreben, darf der Arbeitnehmer nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

§ 12 Verschwiegenheits-/ Herausgabepflicht

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche vom Arbeitgeber schriftlich gekennzeichnet oder mündlich bezeichnet oder offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers keinen anderen Personen zugänglich zu machen.

(2) Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindern, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von dieser Pflicht ganz oder teilweise freistellen.

(3) Alle dem Arbeitnehmer zu Arbeitszwecken überlassenen Gegenstände, insbesondere Unterlagen, Geschäftssachen, Pläne, Notizen, Werkzeuge, Materialien, Aufzeichnungen und technische Geräte stehen im Eigentum des Arbeitgebers, dürfen an niemanden weitergegeben werden und sind jederzeit nach erfolgter Aufforderung oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich am Sitz des Arbeitgebers an den Arbeitgeber zurückzugeben.

§ 13 Wettbewerbsverbot

(1) Während der Dauer dieses Arbeitsvertrages ist es dem Arbeitnehmer untersagt, direkt oder indirekt, selbständig, als freier Mitarbeiter oder als Arbeitnehmer, für eigene oder fremde Rechnung ohne Zustimmung des Arbeitgebers für ein mit dem Arbeitgeber im Wettbewerb stehendes Unternehmen zu arbeiten oder in sonstiger Weise tätig zu werden oder eigene unternehmerische Tätigkeiten zu entfalten, durch die er zum Arbeitgeber in den Wettbewerb treten würde.

(2) Während der Dauer dieses Arbeitsvertrages ist es dem Arbeitnehmer ferner untersagt, sich direkt oder indirekt an einem im Wettbewerb zu dem Arbeitnehmer stehenden Unternehmen zu beteiligen. Ausgenommen sind lediglich Beteiligungen an börsennotierten Aktiengesellschaften von bis zu 5% aller ausgegebenen Aktien. Die Zustimmung des Arbeitgebers kann erteilt werden, wenn keine Interessen des Arbeitgebers einer Beteiligung des Arbeitnehmers an einem Unternehmen entgegenstehen.

(3) Das Wettbewerbsverbot betrifft sachlich alle Bereiche, in denen der Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt, in dem das Wettbewerbsverbot zum Tragen kommt, tätig ist oder ein Tätigwerden konkret geplant hat.

(4) Das Wettbewerbsverbot bezieht sich räumlich auf das gesamte Tätigkeitsgebiet des Arbeitgebers zu dem Zeitpunkt, in dem das Wettbewerbsverbot zum Tragen kommt, insbesondere – aber nicht ausschließlich – auf die Bundesrepublik Deutschland.

(5) Der sachliche und räumliche Geltungsbereich des Wettbewerbsverbotes wird zusammenfassend als „Geschäftsbereich“ bezeichnet.

(6) Das Wettbewerbsverbot gilt auch gegenüber einem Rechtsnachfolger des Arbeitgebers, in dem der Arbeitnehmer tätig wird, und geht bei einer Veräußerung auf den Erwerber über. Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind mit dem Übergang der Rechte aus diesem Arbeitsvertrag auf den Rechtsnachfolger einverstanden.

§ 14 Vertragsdauer und Kündigung, Altersgrenze

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer die jeweils maßgebliche sozialversicherungsrechtliche Altersgrenze erreicht hat, unabhängig davon, ob es bei der zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses gültigen Regelaltersgrenze verbleibt oder nicht.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet im Falle einer Befristung spätestens mit Eintritt des Befristungsgrundes oder dem Ende der vereinbarten Laufzeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(3) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen - auch im Falle einer Befristung - ordentlich gekündigt werden. Eine Verlängerung der Kündigungsfrist gilt auch für den Arbeitnehmer. Unbeschadet hiervon bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund. Eine fristlose Kündigung gilt im Falle ihrer Unwirksamkeit zugleich als fristgemäße Kündigung zum nächst zulässigen Termin.

(4) Das Anstellungsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist, und der Arbeitnehmer nicht vor Ablauf der Widerspruchsfrist seinen Antrag zurücknimmt oder auf eine Rente auf Zeit einschränkt, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, so ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Satz 1. Satz 1 und 2 gelten nicht, wenn der Arbeitnehmer noch ohne Einschränkungen in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen.

§ 15 Freistellung

Der Arbeitgeber ist im Falle der Kündigung und bei Vorliegen schützenswerter Interessen befugt, den Arbeitnehmer unter vollständiger Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung noch bestehender Urlaubsansprüche freizustellen. Als schützenswertes Interesse des Arbeitgebers gelten insbesondere die Gefahr des Verstoßes durch den Arbeitnehmer gegen die Verschwiegenheitspflicht, ansteckende Krankheiten und der begründete Verdacht einer strafbaren Handlung. Zwischenverdienst während der Freistellung führt der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber ab. Tätigkeiten bei Konkurrenzunternehmen bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.

§ 16 Vertragsstrafen

(1) Nimmt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig die Arbeit nicht auf oder löst er das Arbeitsverhältnis vorsätzlich oder fahrlässig ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, so hat er eine Vertragsstrafe zu zahlen. Die Höhe der Vertragsstrafe entspricht dem Bruttoarbeitsentgelt, auf das der Arbeitnehmer bei Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses bis zum nächst zulässigen Kündigungstermin Anspruch gehabt hätte.

(2) Der Arbeitnehmer hat für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die wesentlichen Pflichten aus diesem Vertrag, insbesondere die Verschwiegenheitsverpflichtung, Herausgabepflicht, Wettbewerbsverbot etc. eine nach billigem Ermessen gemäß § 315 BGB durch den Arbeitgeber festzusetzende Vertragsstrafe in Höhe von bis zu sechs durchschnittlich bezogenen monatlichen Vergütungen an den Arbeitgeber zu zahlen. Darüber hinaus können weitere Ansprüche, insbesondere Schadensersatz- und Unterlassungsansprüche, geltend gemacht werden.

§ 17 Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten von dem Arbeitnehmer oder dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Die Versäumung dieser Frist führt zu einem Verlust des Anspruches.

(2) Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden und fällig ist und der Anspruchsberechtigte von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangen konnte oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erlangen können.

(3) Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von weiteren drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Ausschlussfrist gilt auch für Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen.

(4) Diese Ausschlussfrist gilt nicht bei Ansprüchen wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei vorsätzlichen Ansprüchen. Die Ausschlussfrist umfasst ebenso wenig den Anspruch auf Mindestlohn oder andere Ansprüche, auf die gesetzlich nicht verzichtet werden kann.

§ 18 Datenschutz

Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass zum Zwecke der Gehaltsabrechnung seine personenbezogenen Daten unter Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Außerdem erklärt er sich ausdrücklich damit einverstanden, dass diese personenbezogenen Daten aufgrund gesetzlicher Bestimmungen bzw. aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten an Dritte, insbesondere an Sozialversicherungsträger, Finanzämter, Geldinstitute sowie an Treuhandgesellschaften (zwecks Errechnung von Versorgungsansprüchen) weitergegeben werden.

§ 19 Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen

Die Parteien sind sich darüber einig, dass spätere Betriebsvereinbarungen den Regelungen in diesem Vertrag oder anderen einzelvertraglichen Absprachen auch dann vorgehen, wenn die vertragliche Regelung günstiger ist.

§ 20 Nebenabreden und Salvatorische Klausel

(1) Die Parteien sind sich einig, dass keine über den Wortlaut dieses Vertrages hinausgehenden mündlichen Vereinbarungen getroffen wurden.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages und seiner Änderungen oder Ergänzungen unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser Interessenlage und Bedeutung möglichst nahekommende wirksame Vereinbarung zu ersetzen, die dem mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahekommt.

§ 21 Schriftform, Ausschluss betrieblicher Übungen

(1) Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen, auch die mündliche Vereinbarung über die Aufhebung der Schriftform sind unwirksam. Individualvereinbarungen zwischen den Parteien haben Vorrang (§ 305 BGB).

(2) Auch eine wiederholte Gewährung von Leistungen und Vergünstigungen sowie die wiederholte Handhabung von Abläufen innerhalb des Arbeitsverhältnisses begründen keinen Anspruch auf Gewährung in der Zukunft.

§ 22 Aufhebung bisheriger Vereinbarungen

Dieser Vertrag ersetzt alle früheren Vereinbarungen zwischen den Parteien.

§ 23 Zugangsadresse für Schriftverkehr

Zugangsadresse aller vom Arbeitgeber verfassten Schreiben bildet der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers und, wenn der Arbeitnehmer infolge von Krankheit, Urlaub oder aus anderen Abwesenheitsgründen nicht beim Arbeitgeber

anzutreffen ist, die letzte vom Arbeitnehmer schriftlich der Personalabteilung mitgeteilte postalische Anschrift.

§ 24 Erfüllungsort und Gerichtsstand

(1) Erfüllungsort ist der Ort, an dem die streitige Verpflichtung zu erfüllen ist. Hat der Arbeitnehmer im Inland keinen Wohnsitz begründet, so ist der Erfüllungsort beiderseitig der Hauptsitz der Firma.

(2) Gerichtsstand für beide Vertragspartner ist das für den Erfüllungsort zuständige Arbeitsgericht.

Leipzig, den 31.08.2025

Premium Dining & Bars GmbH
Nürnberger Str. 11
04103 Leipzig
info@premium-dining.de

_____ Arbeitgeber

Leipzig, den 31.08.2025

_____ Arbeitnehmer